



BOLETIN OFICIAL  
DEL  
**PARLAMENTO DE NAVARRA**

---

VIII Legislatura

Pamplona, 28 de agosto de 2013

NÚM. 91

---

**S U M A R I O**

SERIE B:

**Proposiciones de Ley Foral:**

—Proposición de Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra, presentada por el Grupo Parlamentario Socialistas de Navarra (Pág. 2).

---

**Serie B:**  
**PROPOSICIONES DE LEY FORAL**

---

## **Proposición de Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra**

En sesión celebrada el día 1 de julio de 2013, la Mesa del Parlamento de Navarra adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

En ejercicio de la iniciativa legislativa que le reconoce el artículo 19.1.b) de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, el Grupo Parlamentario Socialistas de Navarra ha presentado la proposición de Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148 del Reglamento de la Cámara, previa audiencia de la Junta de Portavoces, SE ACUERDA:

**1.º** Ordenar la publicación de la proposición de Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

**2.º** Remitir la referida proposición de Ley Foral al Gobierno de Navarra a los efectos previstos en el artículo 148 del Reglamento.

Pamplona, 1 de julio de 2013

El Presidente: Alberto Catalán Higuera

### **Proposición de Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra**

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras la aprobación de la Ley Foral de las Policías de Navarra 8/2007 posteriormente modificada parcialmente por la Ley Foral 15/2010 nos encontramos después de tres años de vigencia con la necesidad de acometer una nueva modificación que se adapte a un Cuerpo, el de policías, que es un cuerpo vivo y por tanto en constante evolución acorde a las que experimenta la socie-

dad y que hace necesaria una adecuación de su regulación.

La reforma se acomete con la finalidad de llevar a efecto determinados pronunciamientos contenidos en la Ley Foral 15/2010 e impulsar legislativamente la ausencia de su ejecución integrando dentro de la misma los acuerdos logrados en la negociación colectiva y que la situación actual puede llevar a suprimirlos obviando los logros alcanzados por los trabajadores en el reconocimiento de derechos inherentes a su función.

Manteniendo la estructura de la Ley Foral 8/2007 esta modificación pretende una mejor definición de los Cuerpos y de los miembros que los integran y que coexisten como propios en nuestra Comunidad. Es una modificación que no altera, en lo sustancial, ni el carácter ni las funciones de los Cuerpos de Policía de Navarra, como Cuerpos armados de carácter civil, que en el ejercicio de sus funciones actúan en defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos asegurando el mantenimiento de la seguridad pública mediante la adecuada cooperación y lealtad entre ellos como con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Esta modificación se dirige a la regulación de las funciones policiales y de los funcionarios que las desempeñan como su título indica y su espíritu pretende, lo que supone la eliminación de la figura de los auxiliares de Policía, contratados en régimen administrativo por los Ayuntamientos que desempeñaban funciones no policiales y que por tanto no tienen cabida en esta ley. En la misma línea, se eliminan las funciones no policiales a desempeñar por los Agentes municipales que existen en las entidades locales donde no hay Cuerpo de Policía.

Asimismo, desaparece el Consejo de las Policías de Navarra, órgano consultivo y asesor que se ha demostrado inoperante desde su creación, quizá por la diversidad en su composición y en

sus funciones, lo que aconseja su supresión como tal evitando la creación de órganos que pese a ser loables en sus intenciones tienen poca aplicación en la práctica.

Se introducen igualmente variaciones en los requisitos para la creación de Cuerpos de Policía local con la finalidad de que los mismos sean operativos en cuanto a número y población. Como novedad se establece la posibilidad de permuta entre Policías locales tal y como se realiza en el resto del Estado. Habrá que tener en cuenta las modificaciones introducidas en relación a la adaptación de la organización policial que se dé en el nuevo mapa local que se perfila para evitar discordancias innecesarias.

Se produce una modificación tanto en los requisitos de acceso como en la promoción vertical que se adapta más a lo establecido por los Tribunales para otros Cuerpos y que suprime limitaciones existentes propiciando la mayor fluctuación entre los Cuerpos de Policías de Navarra y limitada, en la promoción a los mismos.

La parte relativa a las retribuciones es objeto de una minuciosa regulación que se ha adaptado en cuanto a los conceptos, adecuándose a los establecidos con carácter general para los funcionarios y estableciendo porcentajes en su aplicación. Esta minuciosidad legislativa viene motivada por la inactividad ejecutiva en dar cumplimiento al mandato contenido en la Ley Foral 15/2010 de disminuir la diferencias salariales existentes en el mismo empleo y en el respeto a los acuerdos colectivos logrados a lo largo de los años y que en una época económicamente convulsa como la actual pueden ser suprimidos con irreverencia a los derechos de los trabajadores. Esta nueva regulación de las retribuciones se hace con un respeto absoluto a la situación económica ya que lo que se produce es una mejor distribución de la cuantía asignada a la Policía en su conjunto pero en ningún caso un aumento. Destacar en este extremo que hay que tener en cuenta que nuestros funcionarios policiales son en comparativa los peores retribuidos de las diferentes Policías Autonómicas que operan en el Estado pese a que los beneficios que revierten a la sociedad y a la seguridad pública en su conjunto son los mismos. Sin renunciar a un reconocimiento a su labor y a una progresiva equiparación con sus homónimos no es el momento de regular en contra de la situación actual pero sí de dar respuesta a la necesidad de un Cuerpo de unas retribuciones más equiparadas entre quienes desempeñan las mismas funciones para la ciudadanía en nuestra Comunidad.

Finalmente se realiza una modificación del régimen disciplinario con una regulación más concreta de las faltas que lo integran similar a las del resto de los funcionarios y adaptada a las especialidades que rigen la función policial al igual que los demás de los Cuerpos armados de carácter civil. Con esto se mejora la regulación existente, al poder fijar con mayor concreción los diferentes tipos aplicables otorgando al mismo tiempo de mayor garantías al procedimiento para la imposición de las sanciones aplicables.

**Artículo único.** Modificación de la Ley Foral 8/2007, de las Policías de Navarra.

La Ley Foral 8/2007, de las Policías de Navarra, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El artículo 1 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 1. Objeto.

La presente Ley Foral tiene por objeto, en desarrollo de los artículos 49.1.b) y 51 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y al amparo de la disposición adicional primera de la Constitución:

a. La actualización y regulación del régimen de la Policía Foral de Navarra.

b. La coordinación normativa y administrativa de las Policías de Navarra en aspectos no regulados por la Ley Foral de Seguridad Pública de Navarra.

c. La regulación del estatuto del personal de las Policías de Navarra.”

Dos. El artículo 2 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de esta Ley Foral, se entenderá por:

a. «Cuerpo de Policía»: El conjunto de servicios encargados del mantenimiento de la seguridad pública, integrado por un jefe del cuerpo y policías, dotados de carácter civil, unidad y estructura jerarquizada.

b. «Cuerpos de Policía de Navarra»: La Policía Foral de Navarra y los cuerpos de policía local de Navarra.

c. «Policía Foral de Navarra»: El cuerpo de policía propio de la Comunidad Foral de Navarra.

d. «Policía Local»: El cuerpo de policía que depende de una Entidad Local de Navarra.

e. «Policía»: El funcionario público encargado del mantenimiento de la seguridad pública, integrado en su correspondiente cuerpo de Policía y revestido para ello de la autoridad que le otorgan las leyes.”

f. Agente Municipal»: el funcionario público de las entidades locales que, no disponiendo de cuerpo de Policía Local y habiendo superado el curso de formación de policía en la Escuela de Seguridad de Navarra, ejerza con ésta denominación las funciones establecidas en esta Ley Foral.

Tres. El artículo 4 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 4. Principios básicos de la actuación de los miembros de los Cuerpos Policía de Navarra.

Los miembros de las Policías de Navarra cumplirán sus funciones con arreglo a los siguientes principios básicos:

a. Cumplirán y harán cumplir en todo momento la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

b. Actuarán, en el cumplimiento de sus funciones, con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación por razón de raza, religión, opinión, sexo, lengua, lugar de vecindad, lugar de nacimiento o cualquier otra condición circunstancia personal o social.

c. Actuarán con integridad y dignidad, y se opondrán firmemente a cualquier acto de corrupción.

d. Se sujetarán, en su actuación profesional, a los principios de jerarquía y de subordinación. Sin embargo, la obediencia debida no podrá amparar órdenes que entrañen la ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a las leyes.

e. Colaborarán con la Administración de Justicia y la auxiliarán en los términos establecidos en la normativa vigente.

f. Impedirán, en el ejercicio de su actuación profesional, cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral.

g. Observarán, en todo momento, un trato correcto y esmerado en las relaciones con los ciudadanos, a quienes procurarán auxiliar y proteger siempre que las circunstancias lo aconsejen o sean requeridos para ello, y les proporcionarán

información cumplida sobre las causas y finalidad de todas sus intervenciones.

h. Actuarán, en el ejercicio de sus funciones, con la decisión necesaria y sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose, al hacerlo, por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

i. Utilizarán las armas reglamentarias solamente en las situaciones en que exista un riesgo racionalmente grave para la vida o la integridad física de ellos mismos o de terceras personas y en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana.

j. Se identificarán como miembros del Cuerpo de Policía al que pertenezcan en el momento de efectuar una detención.

k. Velarán por la vida e integridad física de las personas que se encuentren detenidas o bajo su custodia y respetarán el honor y la dignidad de las mismas.

l. Darán cumplimiento y observarán, con la debida diligencia, los trámites, plazos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico en la detención de una persona.

m. En cuanto a su dedicación profesional, llevarán a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir, siempre, en cualquier momento y lugar, se hallen o no de servicio, en defensa de la ley y de la seguridad ciudadana.

n. En cuanto al secreto profesional, guardarán riguroso secreto respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones, no estando obligados a revelar las fuentes de información, salvo que se lo imponga el ejercicio de sus funciones o resulte de las disposiciones legales.

ñ. Responderán personal y directamente por los actos que lleven a cabo en su actuación profesional infringiendo o vulnerando las normas legales, las normas reglamentarias que rigen su profesión y los principios de este artículo, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a las Administraciones.”

Cuatro. El artículo 6 queda redactado del siguiente modo:

“1. Los Cuerpos de Policía de Navarra se organizarán en:

a) El cargo de Jefe del Cuerpo.

b) Todos o alguno de los empleos siguientes: Comisario Principal, Comisario, Inspector, Subinspector, Cabo y Policía.

2. Los empleos indicados en el apartado anterior se entenderán ordenados jerárquicamente.

3. En cada Cuerpo, con carácter general, existirá:

a) Un empleo de Comisario Principal por cada cien miembros.

b) Un empleo de Comisario por cada cincuenta miembros o fracción superior a veinticinco.

c) Un empleo de Inspector por cada treinta miembros o fracción superior a quince.

d) Un empleo de Subinspector por cada veinte miembros o fracción superior a diez.

e) Un empleo de Cabo por cada grupo de entre cuatro a siete miembros o fracción, según determine cada Administración.

El Gobierno de Navarra, mediante Decreto Foral, podrá modificar estas cifras con objeto de asegurar una mejor organización de los recursos humanos. En lo que afecte a los Cuerpos de Policía Local, la modificación podrá ser solicitada por la entidad local correspondiente y en todo caso deberá contar con el informe favorable previo de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Navarra.”

Cinco. Se suprime el Capítulo III del Título I.

Seis. El artículo 11 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 11. Uniforme, distintivos, credenciales, saludos, arma y honores.

1. Los miembros de la Policía Foral de Navarra vestirán de uniforme siempre que se hallen de servicio. El órgano competente establecerá motivadamente las unidades o miembros del cuerpo que ejercerán sus funciones sin vestir el uniforme reglamentario en el caso en que el servicio lo requiera. A requerimiento de los ciudadanos acreditarán su identidad profesional en el ejercicio sus funciones policiales.

El Jefe de la Policía Foral podrá eximir de la obligación de portar el arma reglamentaria, a los que vistan el uniforme o sin él, en razón de las especiales circunstancias que concurren.

2. Mediante Orden Foral del Consejero competente, se dictarán las normas sobre uniformidad, distintivos, credenciales, saludos y honores. Asimismo, se regularán los signos distintivos que

hayán de utilizarse en las dependencias policiales, los vehículos y medios móviles.”

Siete. El artículo 17 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 17. Creación de Cuerpos de Policía Local.

1. Los municipios de Navarra que tengan una población de derecho igual o superior a seis mil habitantes podrán crear sus propios Cuerpos de Policía Local siempre respetando el ratio de un policía por cada 500 habitantes y con un mínimo de doce policías.

2. Podrán crear, igualmente, Cuerpos de Policía otras entidades locales, distintas de las anteriores, constituidas conforme a la legislación foral de Administración local, siempre que tengan competencias para ello y cuenten con la población exigida en el apartado precedente.

3. El Gobierno de Navarra podrá autorizar la creación de Cuerpos de Policía en entidades locales distintas de las señaladas en los apartados anteriores, cuando existan motivos de necesidad o conveniencia por razones de seguridad ciudadana.

4. Las Entidades Locales podrán establecer con el Gobierno de Navarra la firma de convenios de colaboración para la prestación de determinados servicios policiales por parte de Policía Foral en la localidad en cuestión.

5. El Cuerpo de Policía Local será único en cada entidad local, denominándose «Policía Local», salvo en aquellos casos en los que tradicionalmente venga utilizándose la terminología «Policía Municipal», que podrán mantener.”

Ocho. Se suprime el artículo 19.

Nueve. El artículo 20 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 20. Agentes municipales.

1. Las entidades locales que no dispongan de Cuerpo de Policía Local podrán encomendar las funciones que se recogen en el apartado 3 a funcionarios públicos nombrados con la denominación de Agentes Municipales. Se encuadrarán en el nivel C del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

2. Los agentes municipales, armados, tendrán la condición de agente de la autoridad en el ejercicio de sus funciones y deberán acreditar su condición mediante la correspondiente documentación y distintivos.

3. Los agentes municipales, desempeñarán las funciones siguientes:

a) Custodiar y vigilar bienes, servicios, instalaciones y dependencias locales.

b) Ordenar el tráfico en el núcleo urbano, de acuerdo con las normas de circulación.

c) Participar en las tareas de auxilio al ciudadano y de protección civil, de acuerdo con lo dispuesto en las leyes.

d) Velar por el cumplimiento de reglamentos, ordenanzas, bandos, resoluciones y demás disposiciones y actos locales.

e) Vigilar espacios públicos y colaborar con la Policía Foral de Navarra en el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, actos festivos o culturales o de naturaleza similar.

f) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

g) Auxiliar o colaborar en todo momento con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

4. Los agentes municipales se regirán por lo dispuesto en las normas reguladoras del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, salvo en lo que les sea de expresa aplicación en esta Ley Foral.

5. Para ser admitido a las pruebas selectivas de ingreso a puestos de agente municipal, se requerirán los mismos requisitos y condiciones exigidos por el artículo 30 de esta Ley Foral para el empleo de policía. En el procedimiento de selección se deberá superar, como requisito indispensable para obtener el nombramiento, un curso de formación específico en la Escuela de Seguridad de Navarra.”

Diez. El artículo 21 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 21. Procedimientos de selección comunes y permuta

1. Cuando así se lo soliciten de forma voluntaria las entidades locales mediante el oportuno acuerdo y acepte el Departamento competente por razón de la materia, éste podrá aprobar convocatorias y llevar a cabo los procedimientos de selección para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local dependientes de las entidades locales o para el ingreso como agente municipal. A tal fin, las convocatorias podrán ser comunes a varias entidades locales, simultáneas con las convocatorias al ingreso en el Cuerpo de la Policía Foral o integradas en éstas.

2. La adjudicación de las plazas a los participantes en la convocatoria común se hará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección.

3. Podrá darse la permuta entre dos funcionarios públicos que ostenten la condición de Policía Local o Agente Municipal y pertenezcan a Entidades Locales distintas, consistiendo ésta en el intercambio voluntario de sus destinos, previa autorización de las Entidades locales intervinientes”

Once. El artículo 24 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 24. Uniforme, distintivos, armas y credenciales.

1. Los miembros de las Policías Locales vestirán de uniforme siempre que se hallen de servicio. El Alcalde o Presidente de la entidad local establecerá motivadamente las unidades o miembros del cuerpo, que ejercerán sus funciones sin vestir el uniforme en los casos que el servicio lo requiera.

El Jefe de la Policía Municipal, podrá eximir de la obligación de portar el arma reglamentaria, a los que vistan el uniforme o sin él, en razón de las especiales circunstancias que concurren.

2. La Comisión de Coordinación de Policías Locales dictará las normas específicas de desarrollo sobre uniformidad, credenciales, distintivos y, en su caso, saludo, conforme a las disposiciones generales que establezca el Gobierno de Navarra.

3. Los miembros de la Policía Local, cuando actúen en ejercicio de sus funciones, portarán las armas que señale reglamentariamente el Gobierno de Navarra.

4. El uso de las armas de fuego se atenderá a lo dispuesto en la legislación general aplicable.”

Doce. El artículo 28 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 28. Convocatoria pública.

1. La selección para el ingreso como funcionario en los Cuerpos de Policía se realizará mediante convocatoria pública por el sistema de concurso-oposición, y deberá basarse en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (cambiado el orden de los principios).

2. La selección se regirá por las bases de la respectiva convocatoria, cuyo contenido se determinará reglamentariamente. Ambas se publicarán en el «Boletín Oficial de Navarra» y vincularán a la

Administración, a los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas y a quienes tomen parte en ellas”

Trece. El artículo 29 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 29. Pruebas selectivas.

“1. Las pruebas selectivas serán objetivas, con conocimiento previo por parte de los aspirantes de los parámetros evaluativos y de carácter teórico y práctico, y en ellas se incluirán, como mínimo, pruebas de condición física, pruebas de conocimientos adecuadas al nivel académico exigido y pruebas psicotécnicas. Las pruebas psicotécnicas serán realizadas por el mismo equipo a todos los aspirantes y se llevarán a efecto de forma que quede garantizada la discreción y sin que por lo tanto el equipo evaluador pueda conocer los resultados de las otras pruebas.

2. Las pruebas selectivas comprenderán en todo caso un curso de formación impartido por la Escuela de Seguridad de Navarra. El Curso podrá ser de convocatoria única, en cuyo caso la elección de los aspirantes será única y antes de iniciarse el mismo.

La superación de dicho curso constituirá requisito indispensable para acceder a la condición de funcionario de los Cuerpos de Policía.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, si el aspirante ya hubiera superado otro curso análogo al exigido por la convocatoria y organizado por la Escuela de Seguridad de Navarra, será suficiente con la convalidación de dicho curso por la Escuela de Seguridad de Navarra, que se probará mediante la presentación del correspondiente certificado oficial que acredite la igualdad o equivalencia de contenidos de los cursos y las notas obtenidas en el curso o cursos convalidados, que será expedido por aquella a solicitud del interesado. Una vez acreditada la igualdad o equivalencia del contenido del curso se efectuará, una proporción tanto de la puntuación global de este, como de cada una de las áreas que lo componen”

Catorce. El artículo 30 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 30. Requisitos.

1. Para ser admitido a las pruebas selectivas de ingreso como funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía de Navarra, se requerirá:

- a) Tener la nacionalidad española.
- b) Tener, al menos, dieciocho años de edad y no superar la edad de jubilación.

c) Estar en posesión del título académico exigido para la plaza.

d) Poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de la función y no estar inmerso en el cuadro de exclusiones médicas que se determine en la Orden Foral del Consejero competente por razón de la materia

e) No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio de una Administración Pública, ni hallarse inhabilitado ni suspendido para el ejercicio de funciones públicas, sin perjuicio de la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.

f) Estar en posesión del permiso de conducir vehículos de la clase que se determine reglamentariamente.

2. Los requisitos mencionados habrán de poseerse antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, excepto el contenido en la letra f), que deberá poseerse en la fecha en que se haga pública la relación provisional de aspirantes admitidos al curso de formación.”

Quince. El artículo 31 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 31. Titulación académica.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior y en los preceptos que regulan la promoción interna y la carrera profesional, la titulación académica que se exigirá para el acceso a los respectivos empleos en los Cuerpos de Policía de Navarra será la correspondiente a los niveles establecidos por el artículo 42.

2. El personal perteneciente a la plantilla de los Cuerpos de Policía de Navarra, podrá suplir, a efectos de promoción interna, la exigencia de titulación por años de permanencia en el empleo anterior conforme a lo previsto en esta Ley Foral.

3. No obstante, para el ingreso como policía será suficiente con estar en posesión del título de, Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente, de forma que la superación del curso de formación para el ingreso, impartido por la Escuela de Seguridad de Navarra, supondrá la equivalencia técnica entre dicho curso básico y la titulación de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente, con efectos exclusivamente administrativos para el nombramiento como funcionario del nivel C en los Cuerpos de Policía de Navarra, sin que suponga, en ningún caso, una equivalencia o reconocimiento en el ámbito académico, docente o educativo, o para

ocupar plazas de dicho nivel en otro ámbito de la Administración”

Dieciséis. El artículo 32 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 32. Acceso al empleo de Policía.

El acceso al empleo de Policía se efectuará mediante la celebración de las correspondientes pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de Policía.

No obstante, las Administraciones Públicas con Cuerpo de Policía de Navarra, reservarán un porcentaje de sus plazas vacantes para ser cubiertas por concurso-oposición entre los funcionarios de otras Policías de Navarra, que hayan permanecido más de cinco años efectivos en la última de ellas.

El sistema de reservas de plazas será el siguiente:

La plaza segunda estará reservada para otros Cuerpos de Policía de Navarra y sucesivamente una de cada tres (quinta, octava, undécima...).

A estos funcionarios les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 29 en cuanto a la convalidación de cursos de formación por la Escuela de Seguridad de Navarra.

Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre”

Diecisiete. El artículo 33 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 33. Acceso al empleo de cabo

1. El acceso al empleo de Cabo se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Policía por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Policía.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán de la siguiente manera:

En Policía Foral, las plazas abiertas a miembros de todos los Cuerpos de Policías de Navarra,

serán la tercera y sucesivamente una de cada cinco (octava, decimotercera...).

En Las Policías Locales de Navarra, las plazas abiertas a miembros de todos los Cuerpos de Policías de Navarra, serán la segunda y sucesivamente una de cada tres (quinta, octava, undécima...).”

Dieciocho. El artículo 34 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 34. Acceso al empleo de Subinspector.

1. El acceso al empleo de Subinspector se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Cabo por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Cabo y la titulación de grado medio exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación. Asimismo podrán participar aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra que cuenten con al menos siete años de antigüedad y titulación de grado media exigida.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33.

5. A la hora de la adjudicación de las plazas vacantes, solamente un 20% del total de las mismas, podrán ser cubiertas por aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra, que no ostenten el empleo de Cabo, siempre respetando lo estipulado en el artículo 33, en lo concerniente a la forma de cubrir las vacantes.”

Diecinueve. El artículo 35 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 35. Acceso al empleo de Inspector.

1. El acceso al empleo de Inspector se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Subinspector por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-opo-



sición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Subinspector y la titulación de grado medio exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33”

Veinte. El artículo 36 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 36 Acceso al empleo de Comisario.

1. El acceso al empleo de Comisario se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Inspector por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Inspector y la titulación de grado superior exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación. Asimismo podrán participar aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra que cuenten con al menos quince años de antigüedad y titulación de grado superior exigida.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33.

4. A la hora de la adjudicación de las plazas vacantes, solamente un 20 % del total de las mismas, podrán ser cubiertas por aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra, que no ostenten el empleo de Inspector, siempre respe-

tando lo estipulado en el artículo 33, en lo concerniente a la forma de cubrir las vacantes”

Veintiuno. El artículo 37 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 37 Acceso al empleo de Comisario Principal.

1. El acceso al empleo de Comisario Principal se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Comisario por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Comisario y la titulación de grado superior exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33”

Veintidós. El artículo 38 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 38. Adjudicación de plazas vacantes.

1. La adjudicación de las plazas vacantes a los participantes en la convocatoria se hará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden de puntuación obtenido en las pruebas de selección y con respeto a los requisitos que para la provisión de las mismas se establezca en la plantilla orgánica.

2. El acceso al empleo no podrá entenderse en ningún caso como un derecho a un puesto de trabajo o destino concreto, ni de él se derivará ninguna expectativa a prestar el servicio en un lugar determinado o con un contenido que no se deduzca del general y esencial el empleo en cuestión”

Veintitrés. El artículo 39 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 39. Procedimiento de acceso a empleos.

1. La fase de concurso de los procedimientos previstos en esta Ley Foral para el acceso a los empleos comprenderá, al menos, la valoración de los servicios prestados a las Administraciones Públicas, las actividades de formación, docencia e investigación relacionadas con la función policial, el conocimiento de idiomas y, en el caso de que se haya establecido reglamentariamente un procedimiento de valoración objetiva, la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo ocupados.

2. La fase de oposición de los procedimientos de concurso-oposición comprenderá, al menos, la realización, con carácter eliminatorio, de pruebas prácticas y de conocimientos adecuados al nivel académico exigido y al empleo al que se aspira. Asimismo incluirán la realización de pruebas psicotécnicas destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto. Las pruebas psicotécnicas no tendrán carácter eliminatorio.

3. Todos los procedimientos de acceso a empleos previstos en esta Ley Foral incluirán la superación de un curso de capacitación para el empleo impartido por la Escuela de Seguridad de Navarra.

4. Todas las pruebas de acceso a los distintos empleos serán objetivas, de carácter teórico-práctico y con conocimiento previo por parte de los aspirantes de los parámetros evaluativos.

5. Reglamentariamente se desarrollarán las disposiciones contenidas en los apartados anteriores en relación con cada uno de los empleos de los Cuerpos de Policía de Navarra, debiendo tener en cuenta en su desarrollo, que del total de los puntos en cada procedimiento, un 35% de los puntos corresponderá a la antigüedad, un 10% a los méritos, un 50% a las pruebas prácticas o pruebas teórico-prácticas y un 5% a las pruebas psicotécnicas”

Veinticuatro. El artículo 41 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Funcionarios en prácticas.

Los aspirantes al ingreso en el empleo de Policía, de los Cuerpos de Policía de Navarra admitidos al curso de formación que imparta la Escuela de Seguridad de Navarra que no tengan ya la condición de funcionarios de un Cuerpo de Policía de Navarra, tendrán durante su celebración y, en caso de superarlo, hasta la toma de posesión del empleo definitivo en la fecha que determine la Administración correspondiente, la consideración de funcionarios en prácticas de la Administración por la que hayan optado al inicio del curso de for-

mación. Reglamentariamente se regularán las condiciones, derechos y obligaciones que correspondan a esta situación.

1. Los funcionarios en prácticas percibirán las retribuciones básicas y las complementarias que reglamentariamente se establezcan.

2. Los aspirantes al ingreso admitidos a un curso que ya tengan la condición de funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra se mantendrán en la situación administrativa de servicio activo, durante el tiempo que dure el curso en las condiciones que se establezcan reglamentariamente”

Veinticinco. El artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

Artículo 42. Niveles.

Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra se integrarán en los siguientes niveles, o sus adaptaciones, de los contemplados en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra:

- a) Comisario Principal y Comisario, en el nivel A.
- b) Inspector y Subinspector, en el nivel B.
- c) Cabo y Policía, en el nivel C.

Veintiséis. El artículo 43 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 43. Formación de las Policías de Navarra.

1. La formación y perfeccionamiento de los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra, se atenderá a la previsión establecida en el Plan de Formación de las Policías de Navarra y se adecuará a los principios señalados en el artículo 4 ajustándose asimismo a los siguientes criterios:

- a) Tendrá carácter profesional y permanente.
- b) Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones Públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación y Ciencia, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

c) Para impartir las enseñanzas y cursos referidos se promoverá la colaboración institucional de la Universidad, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas Armadas, organizaciones sindicales y de otras Instituciones, Centros o establecimientos que específicamente interesen a los referidos centros docentes.

2. La formación del personal y la participación en los procesos selectivos de las Policías de Navarra y de los agentes municipales, se realizará, principalmente, por la Escuela de Seguridad de Navarra, dependiente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, y de cualquier centro o establecimiento de los enumerados en la letra c) del apartado 1 del presente artículo.

3. Reglamentariamente se establecerá el régimen formativo del personal a que se refiere el apartado anterior y, en particular, sus derechos y deberes, cuya regulación se sujetará a los principios de objetividad, transparencia, igualdad de oportunidades, especialidad y publicidad.

4. Entre las funciones de la Escuela de Seguridad de Navarra estará la de convalidar total o parcialmente cursos y diplomas, siempre que exista equivalencia de contenidos, horarios y requisitos de realización, asignando en su caso, la puntuación correspondiente. Asimismo, será la encargada de canalizar las solicitudes de convalidación a las que se refiere la letra b) del apartado 1 del presente artículo.

De igual modo la Escuela de Seguridad informará sobre la valoración y equivalencia de acciones formativas presentadas por los aspirantes en procedimientos de ingreso y promoción en los Cuerpos de Policía de Navarra y, en los de provisión de puestos de trabajo; teniendo en cuenta para ello la equivalencia de contenidos, puntuaciones obtenidas, duración y modalidad de las acciones formativas así como la vigencia de las materias impartidas”

Veintisiete. El artículo 44 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 44. Promoción.

1. La promoción de los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra consistirá en el ascenso de empleo, a través de los procedimientos establecidos en esta Ley Foral, y en el ascenso de grado establecido con carácter general en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

2. Los miembros de Cuerpos de Policía de Navarra podrán concurrir a los turnos de promoción en los procedimientos de ingreso como funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra a partir de que hayan prestado efectivamente servicios durante ocho años en las Policías de Navarra o cinco y poseer la titulación requerida.

3. Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra podrán participar en los concursos de

méritos y traslados a puestos de trabajo de la Administración a la que pertenezcan, siempre y cuando hayan cumplido 8 años de servicio dentro de las Policías de Navarra.”

Veintiocho. El artículo 45 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 45. Provisión de destinos.

1. La provisión de destinos dentro de los Cuerpos de Policía de Navarra se realizará de acuerdo con los principios de mérito, antigüedad, y de capacidad. Las modalidades de acceso serán el concurso, que resultará el sistema ordinario, el concurso específico y la libre designación.

2. El concurso específico podrá utilizarse para proveer puestos de trabajo que impliquen alguna singularidad o perfil determinado.

Las pruebas que se señalen para el acceso mediante este sistema deberán ser objetivas y no eliminatorias, con conocimiento previo, por parte de los aspirantes, de los parámetros evaluativos.

3. Únicamente se utilizará la libre designación para proveer los puestos que impliquen jefatura de unidad orgánica.

4. Los funcionarios nombrados para desempeñar puestos de trabajo por el sistema de libre designación podrán ser removidos libremente por el órgano que les nombró, en cuyo caso dejarán de percibir los complementos correspondientes al puesto directivo, debiendo reincorporarse inmediatamente a su plaza de procedencia. A tal efecto, se deberá asignar a todos los funcionarios un puesto de trabajo de origen.

5. Las plantillas orgánicas relacionarán los puestos de trabajo de los Cuerpos de Policía en las que se establecerán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo con indicación única y exclusivamente de:

- a) El nivel al que se adscriben.
- b) El número de puesto de trabajo y su denominación.
- c) La unidad orgánica de la que dependen.
- d) La sede o localidad en la que se ubique.
- e) El empleo o categoría a la que se reserve su desempeño.
- f) El sistema de provisión de puestos de trabajo mencionados en el apartado 1 del presente artículo.
- g) Las retribuciones complementarias.

h) Los puestos de segunda actividad que reglamentariamente se determinen.

i) Las modalidades de acceso.

La aprobación de la plantilla orgánica de la Policía Foral, así como sus modificaciones, corresponderá al Gobierno de Navarra y se publicará en el Boletín Oficial de Navarra.”

Veintinueve. El artículo 47 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 47. Segunda actividad.

1. La segunda actividad tiene como objeto garantizar la eficacia en el servicio de los integrantes en activo de los Cuerpos de Policía de Navarra y permitir la adaptación de la carrera profesional a los cambios que se producen por el transcurso del tiempo o por disminución sobrevenida de las condiciones físicas o psíquicas. La situación administrativa de segunda actividad será con destino.

2. Por razón de la edad, que en ningún caso podrá ser inferior a cincuenta y cinco años, o por disminución de las condiciones físicas o psíquicas, los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra podrán pasar a la situación administrativa de segunda actividad y ser destinados, antes de llegar a la jubilación, previa solicitud del interesado o, de oficio, en el caso de disminución de las capacidades físicas o psíquicas, a prestar servicios de segunda actividad:

a) Dentro del Cuerpo al que pertenezcan.

b) En otras Policías de Navarra, siempre que se hubieran suscrito los oportunos convenios de colaboración entre las Administraciones respectivas.

c) En puestos de trabajo de la misma Administración de la que dependan que estén relacionados directamente con la formación, políticas de seguridad u otras o con actividades de policía administrativa, en su sentido más amplio, en el ámbito de las competencias de dicha Administración, tales como labores auxiliares en la tramitación de expedientes sancionadores, tareas administrativas o ejecutivas, vigilancia, control, inspecciones y otras, siempre que sean adecuados a su nivel y conocimientos y requieran menor esfuerzo físico, peligrosidad o dificultad.

3. Las plantillas orgánicas deberán señalar los puestos susceptibles de ser adscritos a la situación de segunda actividad, por requerir un menor esfuerzo físico, peligrosidad o dificultad.

4. Reglamentariamente se determinarán las circunstancias y condiciones de la prestación de

los servicios de segunda actividad, así como el grado de las incapacidades médicas que pueden determinar el pase a esta situación.

5. Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra, en situación de segunda actividad, percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y las de carácter personal que tuvieren reconocidas, además de las complementarias del puesto de trabajo que efectivamente ocupen.

En el supuesto de que las retribuciones totales sean inferiores a las que cobraban en el momento de pasar a la segunda actividad, recibirán un complemento personal transitorio que iguale las retribuciones con las que percibían anteriormente.

El período de tiempo que se permanezca en la situación de segunda actividad será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.”

Treinta. El artículo 49 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 49. Régimen general y especialidades.

Los derechos y deberes de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía de Navarra serán los establecidos en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con las particularidades que resulten de la aplicación de esta Ley Foral y, en especial, las siguientes.

a) Deberán prometer o jurar el acatamiento a la Constitución, a la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y a las leyes.

b) Deberán cumplir los deberes derivados de los principios básicos de actuación establecidos en el artículo 4 de esta Ley Foral y disfrutarán de los derechos reconocidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

c) Tendrán derecho, para la defensa de sus intereses, a afiliarse libremente a las organizaciones sindicales, a separarse de las mismas y a constituir otras organizaciones siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la legislación sobre libertad sindical.

d) El ejercicio del derecho de huelga se regirá por las disposiciones del Estado sobre su ejercicio por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

e) Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra tendrán la misma jornada laboral, en cómputo anual, y régimen horario, que el establecido con carácter general para el resto del perso-

nal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La forma específica de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se realizarán según se determine reglamentariamente, incluyendo en aquella todas las actividades inherentes a su cargo y serán análogas en cómputo y forma al resto de funcionarios.

A tal efecto se establecerán calendarios de trabajo por el órgano competente con anterioridad al inicio del año que podrán incluir la jornada en turnos, tanto diurnos como nocturnos, guardias localizadas y presenciales y el trabajo en días festivos y se les dará la publicidad suficiente.

f) Tendrán derecho a una remuneración equitativa y que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura. Los conceptos y cuantías de las retribuciones se sujetarán a lo dispuesto en los artículos siguientes.

g) Tendrán derecho a ser asistidos, representados y defendidos por profesionales pertenecientes a la Administración Pública de la que dependan y a cargo de esta, en todas las actuaciones judiciales en las que se les exijan responsabilidades por hechos cometidos en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo este derecho se extenderá en la defensa jurídica de los intereses legítimos de los funcionarios o sus familiares "en caso de fallecimiento" por la comisión de un delito en que hubiera sido víctima por su condición de Policía.

Excepcionalmente si por la Administración Pública correspondiente no pudiera proveerse con medios propios el servicio, deberá autorizarse su provisión por medios externos a la misma y a cargo de aquélla.

h) Tendrán derecho a ser beneficiarios del sistema de indemnizaciones que se determine reglamentariamente por los daños personales o materiales que puedan sufrir, siempre que dichos daños estén relacionados con su condición de policías.

i) Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra, tienen derecho a un reconocimiento médico anual.

j) Tendrán derecho a ser asistidos por letrado de su elección y a su cargo en el desarrollo de cuantas informaciones previas o expedientes disciplinarios hayan de comparecer.

k) El mantenimiento de las especiales condiciones de preparación física que requiere el ejercicio de la función policial, debidamente adaptado a la edad, será objeto de compensación económica o en tiempo tal como se establece en la disposición adicional séptima."

Treinta y uno. El artículo 50 queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 50. Retribuciones.

1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo deberán ser remunerados por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones personales básicas:

- a) Sueldo inicial correspondiente al nivel.
- b) Retribución correspondiente al grado.
- c) Premio de antigüedad.

B. Retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento de Jefatura.
- d) Complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad.
- e) Complemento de nivel C.
- f) Complemento de prolongación de jornada.

C. Otras retribuciones:

- a) Indemnización de los gastos realizados por razón del servicio.
- b) Indemnización por la realización de viajes.
- c) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Ayuda familiar, que contemplará los gastos ocasionados por la unidad familiar.
- e) Compensación por horas extraordinarias.
- f) Compensación por trabajo en día festivo.
- g) Compensación por trabajo en horario nocturno.
- h) Compensación por trabajo a turnos.
- i) Compensación por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas.
- j) Compensación por participar en tribunales de selección y por impartir cursos de formación.

2. Las retribuciones personales básicas y las previstas en la letra C del apartado anterior se regirán por las normas aplicables con carácter

general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra con las especificidades previstas en la presente Ley Foral”.

Treinta y dos. El artículo 51 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 51. Retribuciones complementarias.

1. El complemento específico se abonará a todos los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra y su cuantía será del 45% del sueldo inicial correspondiente al nivel, y englobará los siguientes conceptos:

- a) Incompatibilidad policial (35%)
- b) Especial Riesgo (10%)

En los casos en los que el puesto lleve aparejada la dedicación exclusiva, el complemento específico será de un 65% del sueldo inicial correspondiente al nivel, englobando dicho porcentaje el 10% de especial riesgo.

La percepción del complemento de dedicación exclusiva conllevará la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la administración del patrimonio personal o familiar, la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, la participación ocasional en coloquios y programas, la colaboración y asistencia ocasional a cursos de carácter profesional y de otras actividades autorizadas.

2. El complemento de puesto de trabajo retribuirá el grado de dificultad, dedicación y responsabilidad, tiempo empleado en la preparación física, así como la singular preparación técnica exigida.

La cuantía mínima a percibir será un porcentaje sobre el sueldo inicial correspondiente al nivel, desglosándose por empleos en la forma siguiente:

- a) Policía: 6.45%
- b) Cabo: 17%
- c) Subinspector: 10%
- d) Inspector: 17%
- e) Comisario: 5%
- f) Comisario principal: 17%

La cuantía máxima de dicho complemento no podrá exceder del 95% del sueldo inicial del correspondiente nivel. Dentro de cada Cuerpo de Policía la diferencia máxima de retribución por este concepto entre diferentes puestos de trabajo del mismo empleo será del 7%. Asimismo, el establecimiento del complemento de puesto de trabajo

entre los distintos empleos de Policías respetará el índice de proporcionalidad establecido entre los niveles A, B y C en el Estatuto del Personal al Servicios de las Administraciones Públicas de Navarra, tomando como base para el nivel C el empleo de Policía, para el nivel B el empleo de Subinspector y para el nivel A el empleo de Comisario. Cuando haya más de un empleo dentro del mismo nivel, se establecerá una proporcionalidad ente los mismos, teniendo en cuenta para la misma, los índices de proporcionalidad del empleo superior y del empleo inferior.

La cuantía del complemento de puesto de trabajo, quedará congelada en todos los empleos que sea necesario, hasta que se alcance el índice de proporcionalidad, antes referido.

3. El complemento de Jefatura retribuirá, aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en plantilla orgánica, sin que la percepción correspondiente, por tal concepto, pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del nivel.

4. El complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad, resultará de aplicación en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo 47.5 de la presente Ley Foral, en las condiciones y por el procedimiento que se establezcan reglamentariamente.

5. Los miembros los Cuerpos de Policía de Navarra integrados en el nivel C, podrán percibir un complemento, cuya cuantía será fijada por las administraciones públicas al aprobar sus respectivas plantillas orgánicas, sin que en ningún caso, pueda exceder el 15 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

6. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general.

La cuantía de este concepto se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

Ningún miembro de los Cuerpos de Policía de Navarra podrá percibir simultáneamente este complemento y el de dedicación exclusiva.

7. El personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compen-

sación económica del 6 por ciento del sueldo inicial de su grupo respectivo.

8. El Gobierno de Navarra, previo informe favorable de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Navarra, podrá determinar reglamentariamente las retribuciones complementarias que hayan de abonarse a los miembros de los Cuerpos de las Policías Locales de Navarra, de conformidad con las disposiciones de esta Ley Foral”

Treinta y tres. El artículo 56 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 56. Régimen aplicable.

1. La representación, negociación colectiva y la participación en las condiciones de trabajo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra se regirán por lo establecido al efecto en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

2. En el ámbito de Policía Foral se constituirá una Mesa Sectorial de negociación con capacidad para alcanzar acuerdos en todos los aspectos relativos al Cuerpo”

Treinta y cuatro. El artículo 57 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 57. Principios de legalidad y responsabilidad.

1. El personal de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo será sancionado por el incumplimiento de sus deberes cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria conforme a esta Ley Foral.

2. La responsabilidad disciplinaria se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el funcionario.

3. Incurrirán en la misma responsabilidad que los autores de una falta, los que induzcan a su comisión y los superiores jerárquicos que la toleen. Asimismo, incurrirán en falta de inferior grado los que encubran la comisión de una falta grave o muy grave.

Se entenderá por encubrimiento no dar cuenta al superior jerárquico competente, de forma inmediata, de los hechos constitutivos de falta grave o muy grave de los que se tenga conocimiento.

4. La responsabilidad disciplinaria se extinguirá con el cumplimiento de la sanción, fallecimiento, prescripción de la falta o sanción, indulto o amnistía.

La amnistía o el indulto de la sanción administrativa se concederán:

a. En la Administración de la Comunidad Foral y en los organismos públicos dependientes, por el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Presidencia.

b) En las Entidades Locales de Navarra, por el Pleno de la Corporación.

La amplitud, los efectos y condiciones de los indultos y amnistías de sanciones administrativas se determinarán en los Acuerdos que los concedan.

5. Sólo podrán recaer sanción penal y administrativa sobre los mismos hechos cuando no hubiera identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido”

Treinta y cinco. El artículo 58 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 58. Clasificación de faltas disciplinarias y prescripción.

1. Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves. Las faltas leves prescribirán al mes, las graves al año y las muy graves a los dos años.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.

3. La prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario”

Treinta y seis. El artículo 59 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 59. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a doce.

2. La falta de asistencia, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.

3. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.

4. La incorrección en el trato con los ciudadanos, las autoridades, los superiores, los compañeros o los subordinados.

5. El mal uso o descuido en la conservación de los locales, instalaciones, vehículos, materiales, documentación y demás elementos de los servicios, cuando no constituya falta más grave.

6. No Informar a sus superiores, por el conducto establecido, de cualquier solicitud, reclamación

o queja relacionada con el servicio, excepto en caso de urgencia, así como no tramitar las mismas.

7. El consumo de bebidas alcohólicas durante el servicio.

8. La vulneración de normas sobre uniforme y saludo.

9. Exhibir sin causa justificada las credenciales profesionales.

10. Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción por negligencia inexcusable, de las credenciales profesionales, u otros medios o recursos destinados a la función policial.

11. Ostentar insignias, condecoraciones u otros distintivos, sin estar autorizado para ello, siempre que no merezca una calificación más grave.

12. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio.

13. El incumplimiento de los deberes derivados de los principios establecidos en el artículo 4 de esta Ley Foral cuando no constituya falta grave o muy grave, así como el retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que se derivan de la función policial, siempre que la falta no merezca una calificación más grave.”

Treinta y siete. El artículo 60 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 60. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.

2. Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número no superior a cinco en el período de un mes.

3. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número no superior a cinco ocasiones en el período de un mes.

4. La grave desconsideración con los, ciudadanos, autoridades, superiores, compañeros o subordinados, en el ejercicio de sus funciones.

5. Causar, por negligencia inexcusable, graves daños en la conservación de los locales, del material o de los demás elementos relacionados con el servicio o dar lugar al extravío, la pérdida o la sustracción de éstos.

6. El incumplimiento de las órdenes recibidas, por escrito o verbalmente, de los superiores jerár-

quicos en las materias propias del servicio, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

7. La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.

8. Originar o tomar parte en altercados durante el servicio.

9. El incumplimiento del deber del secreto profesional, cuando no perjudique a terceros o al desarrollo de su labor policial.

10. Actuar con abuso de sus atribuciones en perjuicio de los ciudadanos, siempre que el hecho no constituya una falta más grave.

12. Emitir informes o tomar decisiones referentes al servicio, desfigurados o tendenciosos, siempre que el hecho no merezca una calificación más grave.

11. La omisión de dar cuenta a los superiores respectivos de cualquier asunto, relacionado con su competencia, que requiera su conocimiento o decisión urgente.

12. La exhibición o utilización de las armas reglamentarias con infracción de las normas que regulen su uso en acto de servicio o fuera de él, cuando no se produjesen daños materiales o personales.

13. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso, cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio y la misma no constituya infracción muy grave.

14. Los actos preparatorios de la insubordinación individual o colectiva.

15. Embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el servicio o realizarlo en estado de embriaguez o bajo los efectos manifiestos de los productos citados, así como negarse, en situación de anomalía física o psíquica, a las pertinentes comprobaciones técnicas.

16. La ausencia o abandono del servicio asignado sin causa justificada, salvo que exista causa de fuerza mayor que impida comunicar a un superior la ausencia.

17. La manifiesta, reiterada y no justificada falta de rendimiento que afecte a la eficacia de los servicios u ocasione perjuicio a los ciudadanos.

18. El incumplimiento del régimen de incompatibilidades.



19. El extravío, pérdida o sustracción por negligencia inexcusable del arma reglamentaria.

20. Impedir, limitar u obstaculizar a los subordinados el ejercicio de los derechos que tengan reconocidos, siempre que no constituya falta muy grave.

21. La no prestación de auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación, salvo que constituya delito.

22. El incumplimiento por negligencia grave de los deberes y obligaciones que se derivan de la función policial, cuando se produzcan de forma grave y manifiesta y perturben el eficaz funcionamiento de los servicios o produzcan perjuicios a la Administración o a los ciudadanos.

23. La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

24. No ir provisto en los actos de servicio del uniforme reglamentario, cuando su uso sea preceptivo, de los distintivos de la categoría o cargo, del arma reglamentaria o de los medios de protección o acción que se determinen, siempre que no medie autorización en contrario o exista causa justificada.

25. Asistir de uniforme a cualquier manifestación o reunión pública, salvo que se trate de actos de servicio, o actos oficiales en los que la asistencia de uniforme esté indicada o haya sido autorizada.

26. Solicitar y obtener cambios de destino mediando cualquier recompensa, ánimo de lucro o falseando las condiciones que los regulan.

27. Las infracciones a lo dispuesto en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos, no constitutivas de falta muy grave.

28. La infracción de las normas de prevención de riesgos laborales que pongan en grave riesgo la vida, salud, o integridad física, propia o de sus compañeros o subordinados.

29. La negativa reiterada a tramitar cualquier solicitud, reclamación o queja relacionada con el servicio, siempre que no constituya falta leve”

Treinta y ocho. El artículo 61 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 61. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número superior a cinco, en el período de un mes.

2. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en un número superior a cinco ocasiones, en el período de un mes.

3. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso relacionado con el servicio que lleve aparejada pena privativa de libertad superior a tres años.

4. La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen el desarrollo de la labor policial o a cualquier persona.

5. Pedir o aceptar gratificaciones de entidades o particulares en consideración o como premio de servicios prestados.

6. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

7. El incumplimiento, en el ejercicio de la función, del deber de respeto al Régimen Foral de Navarra y de acatamiento a la Constitución y las Leyes.

8. La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de estas o en acciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

9. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

10. El abuso de autoridad que cause grave daño a los ciudadanos, subordinados o a la Administración, así como la práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios o vejatorios a las personas que se encuentren bajo su custodia.

11. La exhibición o utilización de las armas reglamentarias con infracción de las normas que regulen su uso o fuera de los actos de servicio, cuando se hubieran producido daños materiales, personales o alarma pública.

12. La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.

13. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

14. El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

15. La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

16. Las infracciones tipificadas como muy graves en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

17. El incumplimiento de cualquier deber profesional que cause notables perturbaciones al eficaz funcionamiento de los servicios públicos o perjuicios de gran entidad a la Administración o a los ciudadanos, situaciones de notorio peligro para las personas o bienes, o para la seguridad pública.”

Treinta y nueve. El artículo 62 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 62. Sanciones.

1. Las faltas leves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

a. El apercibimiento.

b. La suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días, que no supondrá, a todos los efectos, la pérdida de antigüedad.

2. Las faltas graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

a) El traslado forzoso a otro puesto de trabajo, sin cambio de localidad, sin que proceda indemnización por el mismo.

c. La suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días que no supondrá, a todos los efectos, la pérdida de antigüedad.

d. La suspensión de funciones hasta tres meses.

3. Las faltas muy graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

a. La suspensión de funciones de tres meses a tres años.

b. La separación del servicio.

La suspensión de funciones supondrá para el funcionario sancionado, y por el tiempo que a tal efecto se determine, la pérdida de todos los derechos inherentes a su condición.

La separación del servicio supondrá la pérdida de la condición de funcionario.

4. El cumplimiento de las sanciones se realizará en la forma en que menos perjudique al sancionado. A estos efectos, la suspensión de empleo y sueldo se efectuará siguiendo la proporción de cuatro días de trabajo efectivo y uno libre de servicio.

5. No tendrá la consideración de sanción la deducción proporcional de las retribuciones por retrasos en la puntualidad o inasistencias injustificadas, procediéndose a ello directamente y en todo caso.

6. Las sanciones disciplinarias se anotarán en los respectivos expedientes personales con indicación de las faltas que las motivaron.

7. Para graduar las sanciones, además de las comisiones u omisiones que se hayan producido, deberá tenerse en cuenta, de acuerdo con el principio de proporcionalidad:

a) La intencionalidad de los responsables y la naturaleza de la falta.

b) La perturbación que se haya podido producir en el normal funcionamiento de los servicios.

c) Los daños y perjuicios producidos a la Administración o a los ciudadanos.

d) La reincidencia en la comisión de faltas.

e) El grado de participación en la comisión u omisión.

f) La trascendencia para la seguridad pública.

g) El historial profesional como circunstancia atenuante.

8. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por faltas leves al mes.”

Cuarenta. El artículo 65 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 65. Procedimiento para la imposición de faltas graves o muy graves.

1. El órgano competente para la incoación del expediente disciplinario por faltas graves o muy graves podrá acordar expresamente, como medidas cautelares y con carácter preventivo, la suspensión provisional o la adscripción provisional a otro puesto. Previamente a la adopción de la resolución que establezca las medidas provisionales, se dará audiencia al interesado por un período de tres días hábiles. No obstante, en supuestos de extraordinaria urgencia o peligrosidad debidamente motivados, el Jefe o el Comisario Principal podrán retirar cautelarmente el arma y la creden-

cial del funcionario, debiendo ser ratificada esta decisión por dicho órgano en un plazo no superior a tres días hábiles.

2. La suspensión provisional o la adscripción provisional a otro puesto, podrá conllevar la pérdida provisional del arma, la credencial y el uniforme del funcionario expedientado o sometido a procesamiento, así como la prohibición de entrar a las dependencias del Cuerpo al que se pertenezca, sin autorización.

La adscripción provisional a otro puesto, en todo caso, no conllevará cambio de localidad de destino ni pérdida retributiva alguna.

En el momento de resolver sobre el mantenimiento o el levantamiento de las medidas cautelares, se valorará la gravedad de los hechos cometidos, las circunstancias concretas de cada caso y el expediente personal del funcionario expedientado. La resolución en la que se acuerde la imposición o la prórroga de medidas cautelares será motivada.

3. Estas medidas cautelares podrán acordarse, por un plazo de un mes, prorrogable por idénticos períodos, hasta un máximo de seis meses.

4. Los funcionarios en situación de suspensión provisional sólo tendrán derecho a percibir las retribuciones que les correspondan en concepto de sueldo inicial de su respectivo nivel, grado, premio por antigüedad y ayuda familiar. El tiempo de suspensión provisional se computará a efectos del cumplimiento, en su caso, de la sanción de suspensión de funciones. Si la suspensión provisional no fuese elevada a firme, se reconocerán al funcionario todos los derechos de los que hubiese sido privado.

5. Con carácter previo a la iniciación del expediente sancionador por faltas graves o muy graves, el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario podrá ordenar la apertura de un período de información previa para el esclarecimiento de los hechos, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. La información previa podrá tener carácter reservado y su duración no superará el plazo de un mes, salvo que se acuerde expresamente su prórroga por otro u otros plazos determinados. No se considerará iniciado el procedimiento sancionador por las actuaciones previas a que se refiere este apartado.

6. El procedimiento se iniciará por resolución del órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, bien por propia iniciativa o como consecuencia de moción razonada de los

subordinados o de denuncia. No será tomada en consideración la simple denuncia de carácter anónimo, ni siquiera para llevar a cabo la información reservada potestativa mencionada anteriormente. La resolución por la que se inicie el expediente disciplinario designará el correspondiente instructor de las actuaciones y será notificada al presunto responsable de la infracción y al denunciante, si lo hubiera. El nombramiento de instructor recaerá en un funcionario o contratado para cuya selección se le haya requerido título de licenciado en Derecho. En el caso de faltas presuntamente graves, podrá recaer también dicho nombramiento en un miembro del Cuerpo de Policía que deberá aceptarlo salvo que concurra causa de abstención.

Tanto en las informaciones previas como en el procedimiento disciplinario, el funcionario podrá estar asistido de letrado y podrá promover recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no se dará recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda, contra el acto que termine el procedimiento.

En todo caso, y como primeras actuaciones, el Instructor procederá a tomar declaración al presunto inculpado, si apareciese determinado, y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la moción razonada de los subordinados o de la denuncia que hubiera motivado la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. El instructor redactará un pliego de cargos con propuesta de sanción que será notificado al presunto responsable, quien dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos, así como para aportar datos, informaciones o documentos y proponer la prueba que estime oportuna.

En el pliego de cargos se hará constar, necesariamente, lo siguiente:

a) Identificación de las personas presuntamente responsables.

b) Los hechos imputados, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de las infracciones y graduación de las sanciones.

c) La infracción presuntamente cometida, con indicación del precepto o preceptos vulnerados.

d) La sanción que, en su caso, proceda.

e) El órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuye la competencia.

8. Si el expedientado reconociera voluntariamente su responsabilidad, el instructor elevará el expediente al órgano competente, para su resolución, sin perjuicio de que pueda continuar su tramitación si hay indicios razonables de fraude o encubrimiento de otras personas o entidades o si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general.

9. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo para hacerlo, se practicarán de oficio o se admitirán a propuesta del presunto responsable cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos y de las posibles responsabilidades, y sólo podrán declararse improcedentes las que por su relación con los hechos no puedan alterar la resolución final a favor del presunto responsable. El plazo del periodo probatorio no podrá ser superior a treinta días ni inferior a quince. No obstante, si el Instructor lo estimase necesario, podrá prorrogar, excepcionalmente y de forma motivada, dicho plazo. La apertura del periodo probatorio se notificará al funcionario contra el que se siga el procedimiento.

10. Transcurrido el plazo previsto para presentar alegaciones y, en su caso, practicadas las pruebas y previas las diligencias que se estimen necesarias, el instructor, formulará propuesta de resolución que se notificará a los interesados, para que en el plazo de diez días puedan alegar cuanto consideren conveniente para su defensa. Oído el interesado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, el Instructor pondrá de manifiesto el expediente a la correspondiente Comisión de Personal o, en su caso, al Delegado de Personal, al objeto de que en el plazo de diez días, emitan el informe a que hace referencia el artículo 81.2.b), a) del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Una vez recibido el informe, o transcurrido el plazo sin haberse evacuado, el Instructor elevará el expediente al órgano que hubiese acordado la iniciación del procedimiento, a fin de que éste, previo examen del expediente y realización, en su caso, de las actuaciones complementarias que considere oportunas, dicte la resolución que corresponda, si tuviese competencia para ello. En otro caso dicho órgano lo remitirá al que fuese competente para la resolución del expediente. Si de las alegaciones y pruebas practicadas se derivasen nuevos o distintos hechos, o calificación de mayor o menor gravedad a la prevista en el pliego de cargos, se iniciará un nuevo procedimiento.

11. El procedimiento disciplinario terminará con la resolución del órgano competente para imponer la sanción que corresponda. Dicha resolución, en la que deberán resolverse todas las cuestiones planteadas en el expediente, habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos ni fundamentos distintos de los que hubieran servido de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. Asimismo, la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinar con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, la clase de falta, el funcionario responsable y la sanción que se imponga, haciendo expresa declaración en relación con las medidas provisionales que hubieran podido adoptarse durante la tramitación del procedimiento. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la de responsabilidad para el funcionario inculcado, hará la declaración que corresponda en relación con las medidas provisionales.

12. El plazo máximo para resolver el procedimiento disciplinario será de seis meses, contados desde la fecha en que se adoptó la resolución por la que se incoó el expediente. Dicho plazo podrá ampliarse, como máximo, por otros seis."

Cuarenta y uno. El artículo 66 queda redactado del siguiente modo:

"Artículo 66. Faltas leves.

1. La competencia para la incoación de expedientes disciplinarios y la imposición de faltas leves corresponderá:

a) En la Policía Foral de Navarra, al Jefe de la Policía Foral.

b) En las Policías Locales, al Jefe de la Policía Local.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves se estará al siguiente procedimiento abreviado:

Realizado por un funcionario un acto que a juicio de un Órgano Competente, pudiera ser constitutivo de falta leve, éste incoará un expediente sumario para la determinación de las responsabilidades disciplinarias a que pudiere haber lugar.

Si de la presunta realización del acto se hubiese tenido conocimiento por denuncia, el superior jerárquico con carácter previo a la incoación del expediente, recabará, en el plazo de tres días, los datos complementarios y realizará las comprobaciones que considere necesarias para el esclareci-

miento de la denuncia y, en su caso, para la incoación del expediente.

El Órgano Competente que hubiese incoado el expediente formulará inmediatamente el correspondiente pliego de cargos que deberá contener los hechos imputados, la falta que se estime cometida, la responsabilidad del funcionario inculcado y la sanción prevista en esta Ley para la falta de que se trate.

Del pliego de cargos se dará traslado al funcionario inculcado para que en plazo de cinco días alegue cuanto considere conveniente para su defensa y proponga las pruebas de que intente valerse.

Las diligencias de prueba que sean declaradas pertinentes por el Órgano Competente que hubiese incoado el expediente se practicarán en el plazo de cinco días. No obstante, si aquél lo estimare necesario, podrá prorrogar dicho plazo.

De no proponerse prueba, o practicada la que hubiese sido propuesta, el Órgano Competente dictará resolución en el plazo de tres días si, tuviese competencia para imponer la sanción o, en otro caso, elevará el siguiente día hábil el expediente al órgano competente para ello, quien deberá dictar la resolución correspondiente en el plazo indicado.

En todo lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplicarán supletoriamente los preceptos contenidos en el procedimiento por faltas graves o muy graves”

Cuarenta y dos. La disposición adicional cuarta queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional cuarta. Aplicación supletoria.

En lo no previsto en esta Ley Foral, será de aplicación al personal perteneciente a Las Cuerpos de Policía de Navarra, lo establecido en las normas generales reguladoras del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra”

Cuarenta y tres. Se suprime la disposición adicional quinta.

Cuarenta y cuatro. La disposición adicional sexta queda redactada del siguiente modo:

“A los efectos previstos en los procedimientos de acceso a los empleos de Policía y Cabo de los Cuerpos de Policía de Navarra, previstos en los artículos 32 y 33 esta Ley Foral se considerarán equiparados a los Policías, los Agentes municipales que acrediten mediante la correspondiente cer-

tificación expedida por la Escuela de Seguridad de Navarra haber superado el Curso Básico de Formación exigido para el acceso a Policía impartido por dicho organismo.

Asimismo será de aplicación a los Agentes Municipales lo dispuesto en esta Ley Foral en los artículos 4, 29, 31, 39, 41 y 44, en la Sección 7 del Capítulo III del Título IV y en la Sección 11 del Capítulo III del Título IV”

Cuarenta y cinco. Se suprime la disposición adicional séptima.

Cuarenta y seis. La disposición adicional octava queda redactada del siguiente modo:

“Disposición adicional octava. Procesos de ingreso y promoción.

En los procedimientos de ingreso a los distintos Cuerpos de Policía de Navarra, si a alguno de los aspirantes que estuviera en condición legal de ser admitido al curso de formación le fuese convalidado éste, por ocupar plaza del mismo empleo en otra de las Administraciones Públicas de Navarra, esta última podrá solicitar que, una vez producida la elección de Cuerpo o Administración, se oferte la plaza vacante resultante al siguiente candidato en el orden de prelación, siendo este último admitido al curso de formación con la condición de funcionario en prácticas de la Administración por la que inicialmente ha optado el aspirante al que se le hubiera convalidado el curso.

Una vez finalizado el curso de formación y producida la incorporación al Cuerpo de Policía elegido por el aspirante al que se le hubiera convalidado el curso, la toma de posesión supondrá renuncia expresa al puesto de trabajo que se ostentaba hasta ese momento, quedando en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo. En tal caso, por la Administración en la que venía ocupando el puesto de trabajo que resulta vacante se procederá al nombramiento del aspirante incorporado al curso de formación en su sustitución para ocupar la misma”

Cuarenta y siete. Se suprime la disposición adicional novena.

Cuarenta y ocho. Se introduce una nueva disposición adicional quinta.

“Disposición adicional quinta. Agentes Municipales.

Las entidades locales que en el momento de entrada en vigor de la presente Ley, cuenten en sus plantillas orgánicas con funcionarios públicos nombrados con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles, serenos o similares y

que hubiesen superado en su momento el curso de formación específico en la Escuela de Seguridad de Navarra, pasarán a denominarlos Agentes Municipales.

Si no hubieran realizado este curso de formación, y sin embargo estuviesen desarrollando funciones policiales, se les ofrecerá la posibilidad de realizarlo en el plazo de dos años, alcanzando a su superación la condición de Agentes Municipales.

En todo caso, pasados dos años, todos aquellos funcionarios públicos de las entidades locales que fueron nombrados en su momento con la denominación de guarda, vigilante, agente, alguacil, sereno o similar, que no hayan superado el curso de formación específico en la Escuela de Seguridad de Navarra, deberán realizar funciones distintas a las predeterminadas en el artículo 20.3 para los Agentes Municipales. Si, como consecuencia de la reconversión, dichos puestos se reclasificaran en un nivel inferior, al funcionario se le mantendrá, no obstante, en el que desempeñaba, como situación personal a extinguir.

Cuarenta y nueve. Se introduce una nueva disposición adicional séptima.

“Disposición adicional séptima. Pruebas Físicas.

La naturaleza de las funciones encomendadas a las Policías de Navarra y el adecuado desempeño de las mismas, exige que sus integrantes gocen de una forma física adecuada, cuya preparación debe ser atendida con cargo al tiempo de trabajo.

A efecto de compensación al esfuerzo personal que tal preparación exige se aplicará a todas las Policías de Navarra, que superen las correspondientes pruebas físicas, una compensación horaria de 126 horas por año.

A tal fin, en el último trimestre de cada año se convocarán las pruebas a las que se ha hecho referencia, conforme a lo dispuesto en el Anexo I de la presente Ley Foral. Asimismo se habilitará una prueba de incidencias en el mes de marzo del año siguiente al de la convocatoria principal, para aquellas personas que por causas excepcionales y justificadas, no pudieran realizarlas en los días establecidos inicialmente.

Quienes por causa de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo o maternidad, no puedan realizar las pruebas físicas, generarán el derecho de disfrute de las horas correspondientes, en el caso de haber superado las pruebas físicas en la última convocatoria a la que pudieron pre-

sentarse previa al accidente laboral o inicio de la baja por enfermedad profesional, por embarazo o maternidad.

Los miembros de las Policías de Navarra podrán optar con anterioridad al 1 de septiembre de cada año y para el siguiente ejercicio, por la compensación económica prevista en el artículo 51.2 de la presente Ley Foral, que sustituirá en todo caso, a la compensación horaria.”

Cincuenta. Se introduce una nueva disposición adicional novena.

“Disposición adicional novena. Retribuciones.

En futuras subidas salariales y para poder llevar a cabo lo dispuesto en el artículo 51.2 de la presente Ley Foral, en lo que respecta al índice de proporcionalidad entre los distintos empleos de Cuerpos de Policías de Navarra, el establecimiento del complemento de puesto de trabajo entre los distintos empleos de Policías, respetará el mismo índice de proporcionalidad establecido en el artículo 41 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, para los sueldos iniciales de los diferentes niveles, A, B y C existentes en las Administraciones Públicas de Navarra.

Cuando haya más de un empleo dentro del mismo nivel, se establecerá una proporcionalidad entre los mismos, teniendo en cuenta, los índices de proporcionalidad del empleo superior y del empleo inferior.

En cada Cuerpo de Policía de Navarra, el montante total de los complementos existentes en la actualidad para los distintos empleos de dicho Cuerpo, deberá ser distribuido en su totalidad, conforme al sistema de retribuciones aprobado en la presente Ley Foral.

Las guardias localizadas serán compensadas económicamente de modo análogo al resto de funcionarios, o en tiempo, correspondiéndose en este último caso cada hora de guardia localizada, a efectos del cómputo anual de la jornada de trabajo, con treinta minutos de trabajo en turno normal. Igualmente, deberán de tenerse en cuenta para el descanso mínimo entre jornadas y el descanso semanal.”

Cincuenta y uno. Se introduce un nuevo anexo I:

#### ANEXO I. PRUEBAS FÍSICAS

Dada la importancia que supone la condición física para el desempeño de las funciones de Policía Foral, se han establecido 18 jornadas de compensación anuales con el fin de devolver parte del tiempo empleado por el agente para su preparación física.

El objeto de dichas pruebas no es otro que el de valorar la condición física general del policía y a partir de ahí mantenerla o mejorarla si es preciso, para lo cual se han elaborado cuatro tablas, diferenciadas según la edad y puntuación, relacionadas con las correspondientes pruebas deportivas que a continuación se detallan:

- Potencia de tren inferior (Salto vertical)
- Potencia de tren superior (Flexiones de brazo)
- Resistencia aeróbica (3.000 metros lisos)
- Resistencia anaeróbica (50 metros lanzados)

Para poder superar dichas pruebas físicas será necesario lograr un total de **42 puntos de los 100** posibles, no siendo necesario llegar a un mínimo en cada una de ellas. La puntuación final se obtendrá de la suma de los resultados.

Ya que en las tablas no se diferencia entre hombres y mujeres, estas deberán encuadrarse en el tercer grupo de edad inmediatamente superior. Como ejemplo diremos que si una ejecutante tiene 20 años, deberá ser puntuada en el grupo de edad de 28 a 30 años.

#### SALTO VERTICAL

Posición inicial: de pie, con los pies juntos bajo el aparato-pizarra, con los dos brazos totalmente extendidos hacia arriba (línea de hombros en el mismo plano horizontal), marcar la altura con el extremo de los dedos del brazo más próximo a la pizarra-aparato, impregnados de tiza.

Ejecución: se realizará, mediante flexión de piernas, un salto vertical señalando la nueva altura alcanzada. La marca alcanzada en esta prueba será la diferencia en centímetros entre la altura conseguida con el salto y la tomada en primer lugar. Se permitirá levantar los talones y el balleteo de piernas, siempre que no haya desplazamiento o se pierda totalmente el contacto con el suelo de uno de los dos pies. Se anotará el mejor de los dos intentos consecutivos.

Será válida cualquier forma de medida similar que se considere más adecuada.

#### FLEXIONES DE BRAZOS

Posición inicial: Situado el ejecutante en el suelo echado boca abajo, colocará las manos en la posición más cómoda, manteniendo los brazos perpendiculares al suelo.

Ejecución: Desde esta posición se realizarán todas las flexiones-extensiones de brazos posibles sin tiempo límite, teniendo en cuenta que se contabilizará como efectuada una flexión-extensión cuando se toque la barbilla con el suelo y se vuelva a la posición de partida manteniendo en todo momento los hombros, espalda y piernas en prolongación y tomándose como válida toda flexión-extensión de brazo que no sea simultánea o en la que se apoye en el suelo parte distinta a la barbilla, punta de los pies y manos. Se podrá descansar hasta un máximo de cinco segundos en posición de salida (brazos estirados).

La zona de contacto de la barbilla con el suelo puede almohadillarse con grosor máximo de 6 centímetros.

#### 50 METROS LANZADOS

Posición inicial: El ejecutante detrás de la línea que dista 60 metros de la llegada. El momento de la salida será libre y a la velocidad que se desee.

Ejecución: El cronómetro se pondrá en marcha manualmente por el cronometrador al llegar al punto de referencia situado a 50 metros de la llegada, es decir, a los 10 metros de la salida. Hay que cubrir la distancia de 50 metros en el menor tiempo posible. El cronómetro se detendrá manualmente al sobrepasar la línea de llegada. Con esta prueba se pretende evaluar la resistencia anaeróbica y tratar de evitar las salidas falsas, las escapadas, la mejora técnica de salida, etc.

#### 3000 METROS LISOS

Posición inicial: de pie detrás de la línea de salida.

Ejecución: el cronometrador ordenará "listo".. "ya," y a esta señal los candidatos iniciarán el recorrido hasta completar los tres mil metros en el menor tiempo posible.

**TABLA DE SALTO VERTICAL**

Edad/puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69	70	71
22 a 24	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69	70
25 a 27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69
28 a 30	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66
31 a 33	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63
34 a 36	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56	58	60
37 a 39	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56	58
40 a 42	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56
43 a 45	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50	52	54
46 a 48	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50	52
49 a 51	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50
52 a 54	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47
55 a 59	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45
60 a 64	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	37	39	41	43

LOS VALORES DE LA TABLA SON EN CENTÍMETROS

**TABLA DE FLEXIONES DE BRAZOS**

Edad/puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	9	10	12	14	16	18	19	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54
22 a 24	8	9	10	12	14	15	16	17	19	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52
25 a 27	7	8	10	11	12	13	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50
28 a 30	7	8	9	10	11	12	13	15	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48
31 a 33	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	19	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
34 a 36	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	21	23	24	26	27	29	30	32	33	35	36	38
37 a 39	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
40 a 42	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
43 a 45	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
46 a 48	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
49 a 51	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
52 a 54	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
55 a 59	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
60 a 64	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

LA TABLA SE DA EN NÚMERO DE VECES QUE HAY QUE FLEXIONAR LOS BRAZOS



**TABLA DE 50 METROS LANZADOS**

Edad/puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2	6"1	6"
22 a 24	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2	6"1
25 a 27	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2
28 a 30	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3
31 a 33	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4
34 a 36	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5
37 a 39	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"6	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6
40 a 42	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8
43 a 45	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1
46 a 48	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9
49 a 51	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"	8"8	8"6	8"4
52 a 54	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"5	9"3	9"1	9"
55 a 59	12"5	12"4	12"3	12"2	12"1	12"	11"9	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"7	10"5	10"4	10"3	10"2	10"	9"8	9"7
60 a 64	13"2	13"1	13"	12"9	12"8	12"7	12"6	12"5	12"4	12"3	12"2	12"	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"2	11"	10"9	10"8	10"7	10"5	10"3	10"2

LA TABLA SE DA EN SEGUNDOS Y DÉCIMAS

**TABLA DE 3000 METROS**

Edad/puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45	11:30	11:15	11'	10:45	10:30	10:15
22 a 24	17'	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45	11:30	11:15	11'	10:45	10:30
25 a 27	17:30	17:15	17'	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45	11:30	11:15	11'
28 a 30	17:45	17:30	17:15	17'	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45	11:30	11:15
31 a 33	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45	11:30
34 a 36	18:10	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:40	16:20	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30	12:15	12'	11:45
37 a 39	18:30	18:20	18:10	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30	16:15	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'	12:45	12:30
40 a 42	18:50	18:40	18:30	18:20	18:10	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30	16:15	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30	13:15	13'
43 a 45	19:10	19'	18:50	18:40	18:30	18:20	18:10	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30	16:15	16'	15:40	15:20	15'	14:45	14:30	14:15	14'	13:45	13:30
46 a 48	19:30	19:20	19:10	19'	18:50	18:40	18:30	18:20	18:10	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30	16:15	16'	15:45	15:30	15:15	15'	14:45	14:30	14:15
49 a 51	20:30	20:20	20:10	20'	19:50	19:40	19:30	19:20	19:10	19'	18:50	18:40	18:30	18:15	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30	16:15	16'	15:45	15:30
52 a 54	21:30	21:20	21:10	21'	20:50	20:40	20:30	20:20	20:10	20'	19:50	19:40	19:30	19:15	19'	18:45	18:30	18:15	18'	17:45	17:30	17:15	17'	16:45	16:30
55 a 59	22:30	22:20	22:10	22'	21:50	21:40	21:30	21:20	21:10	21'	20:50	20:40	20:30	20:15	20'	19:45	19:30	19:15	19'	18:45	18:30	18:15	18'	17:45	17:30
60 a 64	23:30	23:20	23:10	23'	22:50	22:40	22:30	22:20	22:10	22'	21:50	21:40	21:30	21:15	21'	20:45	20:30	20:15	20'	19:45	19:30	19:15	19'	18:45	18:30

LA TABLA SE DA EN MINUTOS Y SEGUNDOS

**TABLA DE TEST DE RUFFIER**

Edad/puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
55 a 59	24	24	23	22	21	20	18	16	14	12	10	9	8	7	6	5	4	3	2,5	2	1,6	1,2	0,8	0,4	0
60 a 64	25	25	24	23	22	21	20	18	16	14	12	10	9	8	7	6	5	4	3	2,5	2	1,5	1	0,5	0

Se realizan tres tomas de pulso:

P<sub>1</sub>: Toma de pulso, instantes antes de la prueba.

P<sub>2</sub>: Toma de pulso nada más acabar la prueba.

P<sub>3</sub>: Toma de pulso al minuto de acabar la prueba.

Se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Índice} = \frac{P_1 + P_2 + P_3 - 200}{10}$$

**Disposición transitoria única.** Auxiliares de Policía.

El Auxiliar de Policía Local es una figura a extinguir, consignada en el artículo 19 del anterior texto legal. No se podrán realizar nuevas contrataciones. Desde la aprobación de la presente Ley Foral se abre un plazo de dos años para sustituir las plazas ahora ocupadas por auxiliares, por personal funcionario fijo incluido en la presente Ley Foral.

Al personal que bajo esta denominación haya ejercido hasta ahora trabajos al servicio de las diferentes Administraciones Locales, se le valorará esta experiencia en las fases de acceso mediante concurso-oposición al empleo de Policía en los Cuerpos de Policía Local o Agente Municipal.

**Disposición derogatoria única.** Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley Foral. En particular, quedan derogados:

a) El Texto Refundido de la Ley Foral de Cuerpos de Policía de Navarra, aprobado por el Decreto Foral Legislativo 213/2002, de 14 de octubre.

b) La disposición adicional sexta de la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de Protección Civil y Atención de Emergencias de Navarra.

**Disposición final primera.** Retribuciones y régimen de jornadas

El Gobierno de Navarra y las Administraciones Públicas con Cuerpo de Policía Local adaptarán las retribuciones y el régimen de jornadas de los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra a los criterios contenidos en los artículos de la presente Ley Foral, antes del 1 de enero de 2014.

**Disposición final segunda.** Adaptación de la plantilla orgánica.

El Gobierno de Navarra y las Administraciones Públicas con Cuerpo de Policía Local, previa negociación colectiva, deberán modificar sus correspondientes plantillas orgánicas del año 2013 a fin de adecuar las retribuciones de sus Cuerpos de Policía al régimen contenido en la presente Ley Foral.

**Disposición final tercera.** Desarrollo reglamentario.

Se autoriza al Gobierno de Navarra a dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas para el desarrollo y ejecución de la presente Ley Foral.

**Disposición final cuarta.** Entrada en vigor.

Esta Ley Foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.